

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 21. Juni 2023
- 7 AZR 88/22 -
ECLI:DE:BAG:2023:210623.U.7AZR88.22.0

I. Arbeitsgericht Potsdam

Urteil vom 15. Dezember 2020
- 4 Ca 1137/19 -

II. Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg

Urteil vom 9. Dezember 2021
- 21 Sa 329/21 -

Entscheidungsstichworte:

Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags nach dem WissZeitVG -
Personalratsanhörung

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 88/22
21 Sa 329/21
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. Juni 2023

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

beklagtes, berufungsbeklagtes und revisionsklagendes Land,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. Juni 2023 durch den Richter am Bundesarbeitsgericht Klose als Vorsitzenden, die Richter am Bundesarbeitsgericht Waskow und Dr. Hamacher sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Merten und Siebens für Recht erkannt:

Die Revision des beklagten Landes gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 9. Dezember 2021 - 21 Sa 329/21 - wird zurückgewiesen.

Das beklagte Land hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung am 16. Juli 2019 geendet hat. 1

Die Klägerin stand nach dem Abschluss ihres Studiums der Chemie vom 1. Mai 1999 bis zum 30. Juni 2000 als Doktorandin beim Forschungsverbund B e. V. in einem befristeten Arbeitsverhältnis. Die Promotion, an der sie während dieser Zeit arbeitete, verfolgte sie nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht weiter. Ab dem 15. Juli 2000 arbeitete sie an ihrer am 16. Januar 2006 abgeschlossenen Promotion zunächst im Rahmen eines vom 17. Juli 2000 bis zum 16. Juli 2002 dauernden Stipendiums. 2

Seit dem 15. Juli 2002 war die Klägerin aufgrund mehrerer befristeter Arbeitsverträge an der in der Trägerschaft des beklagten Landes stehenden Universität P an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät als wissenschaftliche bzw. akademische Mitarbeiterin im zeitlichen Umfang von mindestens 16 Stunden pro Woche, seit Mitte 2008 in Vollzeit beschäftigt und wurde nach der Entgeltgruppe 13 TV-L vergütet. Sie ist Mutter von 2003 und 2005 geborenen Kindern, welche sie betreut. 3

In der Zeit vom 13. September 2007 bis 30. September 2012 nahm die Klägerin an der Fakultät das Amt der stellvertretenden dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wahr. Nach ihrer Wiederwahl im Sommer 2010 bat sie die Fakultät mit Schreiben vom 8. September 2010 um den Abschluss einer schriftli- 4

chen Vereinbarung zur Kompensation ihres zeitlichen Aufwandes als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte; als befristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiterin erscheine ihr eine Verlängerung der Befristung sinnvoll. Mit Schreiben vom 8. März 2011 teilte ihr der Dekan der Fakultät daraufhin mit, dass sie „im Umfang von 8 Stunden pro Woche, also mehr als 1/5-tel ihrer Arbeitszeit“ freigestellt sei.

Vom 1. April 2015 bis 30. September 2016 war die Klägerin vom Dekan der Fakultät mit der Vertretung des Amtes einer Universitätsprofessorin für das Fach Biochemie beauftragt. Aus diesem Anlass beantragte sie eine Beurlaubung in Bezug auf ihr Arbeitsverhältnis als wissenschaftliche Mitarbeiterin. Sie war im genannten Zeitraum tatsächlich nicht als wissenschaftliche Mitarbeiterin tätig und erhielt keine Vergütung; eine förmliche Beurlaubung erfolgte jedoch nicht. In den der Beauftragung zugrundeliegenden Schreiben des Dekans der Fakultät heißt es ausdrücklich, eine Anrechnung auf die Höchstbefristungsdauer nach § 2 Abs. 1 und Abs. 3 Wissenschaftszeitvertragsgesetz erfolge nicht.

5

Nach der Promotion im Jahr 2006 war die Klägerin aufgrund folgender befristeter Arbeitsverträge unter Angabe folgender Befristungsgründe bei dem beklagten Land beschäftigt:

6

Datum des Arbeitsvertrags	Befristungszeitraum	Befristungsgrund gemäß Arbeitsvertrag
14.11.2005	17.01.2006 - 31.12.2007	§ 57f Abs. 2 iVm. § 57b Abs. 1 HRG
29.11.2007	01.01.2008 - 31.12.2009	§ 2 Abs. 1 WissZeitVG
30.11.2009	01.01.2010 - 31.12.2011	§ 2 Abs. 1 WissZeitVG
21.06.2011	01.01.2012 - 31.12.2014	§ 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG
24.07.2013	01.01.2015 - 31.12.2016	01.01.2015 - 15.01.2016: § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG 16.01.2016 - 31.12.2016: § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 5 WissZeitVG

27.07.2016	01.01.2017 - 02.07.2018	§ 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 2 WissZeitVG
------------	----------------------------	---------------------------------------

Während des letztgenannten Arbeitsvertrags wurde die Klägerin im Januar 2018 habilitiert; ihr wurde Ende April 2018 die Lehrbefugnis für „Physikalische Biochemie“ erteilt. 7

Mit Schreiben vom 7. Juni 2018 beantragte das beklagte Land die Zustimmung des Personalrats zur befristeten Weiterbeschäftigung der Klägerin unter Verweis auf den Umstand, dass diese einen Antrag auf Beteiligung des Personalrats in personellen Angelegenheiten gestellt hatte. In dem Schreiben heißt es auszugsweise: 8

„Gemäß § 63 Abs. 1 Nr. 1, 4 und 9 LPersVG beantrage ich Ihre Zustimmung zur befristeten Weiterbeschäftigung vom 01.07.2018 bis zum 16.07.2019 mit einem Umfang von 40 Wochenstunden in der Entgeltgruppe 13 TV-L (Stufe 5). Die Befristung des Arbeitsverhältnisses beruht weiterhin auf § 2 Abs. 1 WissZeitVG i.V.m. § 2 Abs. 5 Nr. 2 WissZeitVG (Verlängerung aufgrund der Inanspruchnahme von Sonderurlaub).“

Mit Schreiben vom 18. Juni 2018 stimmte der Personalrat der befristeten Weiterbeschäftigung unter Angabe der „Befristungsgrundlage: ... § 2 Abs. 5 Nr. 2 WissZeitVG (Verlängerung aufgrund der Inanspruchnahme von Sonderurlaub)“ zu. Daraufhin unterzeichneten die Parteien unter dem 22. Juni 2018 den „Arbeitsvertrag“ über die Weiterbeschäftigung der Klägerin als akademische Mitarbeiterin für die Zeit vom 3. Juli 2018 bis 16. Juli 2019. Nach § 1 Abs. 1 der Vereinbarung beruht die Befristung auf „§ 2 Abs. 1 WissZeitVG“ und „Verlängerung gem. § 2 Abs. 5 Nr. 2 WissZeitVG“. 9

Mit ihrer am 6. August 2019 beim Arbeitsgericht eingegangenen und dem beklagten Land am 13. August 2019 zugestellten Klage hat die Klägerin die Unwirksamkeit der Befristung zum 16. Juli 2019 geltend gemacht und zunächst ihre Weiterbeschäftigung begehrt. Sie hat die Auffassung vertreten, die Befristung sei nicht nach dem WissZeitVG zulässig. Auf § 2 Abs. 1 WissZeitVG könne das beklagte Land die Befristung nicht stützen, weil der Arbeitsvertrag erst nach dem Abschluss ihrer Habilitation und der Verleihung ihrer Lehrbefugnis abgeschlos- 10

sen worden sei und insofern nicht mehr der Förderung ihrer Qualifikation habe dienen können. Die zulässige Höchstbefristungsdauer sei mit der streitbefangenen Befristung zum 16. Juli 2019, die auf einer eigenständigen arbeitsvertraglichen Abrede beruhe und damit der Befristungskontrolle unterliege, überschritten worden. Die Zeit der Vertretungsprofessur sei mangels Beurlaubung auf die Befristungshöchstdauer anzurechnen und führe nicht zu einer Verlängerung nach § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 2 WissZeitVG. Bei der Angabe des Verlängerungsgrunds im Arbeitsvertrag vom 22. Juni 2018 handele es sich nicht um eine versehentliche Falschangabe. Jedenfalls aber fehle es an ihrem Einverständnis mit einer Verlängerung aus anderen Gründen. Die Freistellung als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte könne die Verlängerung nicht rechtfertigen. Abgesehen davon, dass bereits zweifelhaft sei, ob eine Freistellung als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte rechtlich möglich sei, sei die Freistellung frühestens ab dem 8. März 2011 erfolgt und habe damit aufgerundet lediglich 19 Monate betragen. Überdies sei der Personalrat hinsichtlich der gesetzlichen Verlängerungen nicht ordnungsgemäß beteiligt worden. Hilfsweise hat sich die Klägerin auf § 15 Abs. 5 TzBfG aF berufen.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt

11

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund der Befristung des Arbeitsvertrags vom 22. Juni 2018 mit Ablauf des 16. Juli 2019 geendet hat;
2. hilfsweise festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 16. Juli 2019 hinaus unbefristet fortbesteht.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt und die Ansicht vertreten, die Klägerin habe die Wirksamkeit der Befristung nicht innerhalb der Frist des § 17 TzBfG gerichtlich angegriffen. Die Befristung sei zudem nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG gerechtfertigt. Das WissZeitVG sei auch nach dem Abschluss der Habilitation noch anwendbar. Wie sich aus der neuen Tätigkeitsbeschreibung vom 8. Januar 2018 ergebe, habe die Beschäftigung weiterhin der Förderung der von der Klägerin angestrebten beruflichen Qualifikation als Professorin gedient. Die Zeit der Wahrnehmung der Vertretungsprofessur sei nicht auf die Befris-

12

tungshöchstdauer anzurechnen, da die Vertretungsbeauftragung im Rahmen eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses eigener Art erfolgt sei. Die Höchstbefristungsdauer sei erst am 15. Januar 2016 erreicht gewesen. Durch die Verlängerungen des Arbeitsvertrags in drei Schritten ab dem 16. Januar 2016 bis zum 16. Juli 2019 sei lediglich - jeweils im Einverständnis der Klägerin - der in § 2 Abs. 5 WissZeitVG gesetzlich vorgegebene Verlängerungsrahmen ausgeschöpft worden. Die Befristung des Arbeitsvertrags vom 22. Juni 2018 beruhe auf der Verlängerung des Arbeitsverhältnisses wegen der Freistellung der Klägerin als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte im Umfang von mindestens einem Fünftel ihrer regelmäßigen Arbeitszeit, konkret acht Stunden pro Woche vom 1. Oktober 2010 bis zum 30. September 2012. In dem Arbeitsvertrag sei der Verlängerungstatbestand des § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 2 WissZeitVG versehentlich als Befristungsgrund genannt. Die Klägerin habe sich mit der automatischen Verlängerung ihres Arbeitsvertrags im Hinblick auf die gesetzlichen Verlängerungsanordnungen von § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 2 und Nr. 5 WissZeitVG einverstanden erklärt. Der ordnungsgemäßen Beteiligung des Personalrats stehe die versehentliche Falschbezeichnung des Verlängerungsgrunds nicht entgegen. Abgesehen davon habe der Personalrat nicht beteiligt werden müssen, weil Verlängerungen nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG bei Einverständnis der Beschäftigten kraft Gesetzes eintreten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht der Befristungskontrollklage stattgegeben. Mit seiner Revision begehrt das beklagte Land die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen. 13

Entscheidungsgründe

Die Revision des beklagten Landes ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Befristungskontrollklage zu Recht stattgegeben. 14

- I. Der Befristungskontrollantrag iSd. § 1 Abs. 1 Satz 5 WissZeitVG iVm. § 17 Satz 1 TzBfG ist zulässig. Er ist insbesondere hinreichend bestimmt. 15
1. Nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO muss der Streitgegenstand so konkret umschrieben werden, dass der Umfang der Rechtskraftwirkung für die Parteien nicht zweifelhaft ist (*BAG 27. Juli 2016 - 7 ABR 16/14 - Rn. 13 mwN*). Zwar sollte das Datum der Befristungsabrede neben dem streitbefangenen Beendigungstermin im Klageantrag bezeichnet werden, um die notwendige Bestimmtheit eindeutig zu gewährleisten. Es genügt aber, wenn sich der Vertrag, der die angegriffene Befristung enthält, im Wege der Auslegung aus dem weiteren Klagevorbringen ergibt (*st. Rspr., vgl. BAG 21. August 2019 - 7 AZR 572/17 - Rn. 10 mwN*). 16
2. Der Klageantrag enthält den streitgegenständlichen Beendigungstermin. Zudem bezeichnet die Klägerin auch die Befristung, deren Unwirksamkeit sie mit ihrer Klage geltend machen will („aufgrund der Befristung des Arbeitsvertrags vom 22. Juni 2018“). Damit ist der Streitgegenstand ausreichend konkret umschrieben. Für die Zulässigkeit der Klage ist es unerheblich, ob die Parteien unter dem 22. Juni 2018 eine konstitutive Befristungsvereinbarung geschlossen haben oder ob es sich lediglich um eine Verlängerung eines zuvor geschlossenen befristeten Arbeitsvertrags nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG handelt, zu der die Klägerin am 22. Juni 2018 lediglich ihr Einverständnis erklärt hat. 17
- II. Der Befristungskontrollantrag ist auch begründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete nicht aufgrund der im Arbeitsvertrag vom 22. Juni 2018 vereinbarten Befristung mit Ablauf des 16. Juli 2019. Die Befristung ist unwirksam. Sie ist nicht nach § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 2 WissZeitVG gerechtfertigt. Auf andere Befristungsgründe kann sich das beklagte Land aufgrund der Angaben gegenüber dem Personalrat nicht berufen. 18
1. Die Befristung gilt nicht nach § 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG als wirksam. Mit dem am 6. August 2019 - innerhalb von drei Wochen nach Befristungsablauf am 16. Juli 2019 - beim Arbeitsgericht eingegangenen und dem beklagten Land am 13. August 2019 zugestellten Antrag hat die Klägerin rechtzeitig eine Befristungskontrollklage iSv. § 1 Abs. 1 Satz 5 WissZeitVG iVm. § 17 19

Satz 1 TzBfG erhoben. Dabei kann auch insoweit dahinstehen, ob die Klägerin am 22. Juni 2018 lediglich ihr Einverständnis zu der Verlängerung eines befristeten Vertrags nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG erklärt hat (*vgl. zu einer solchen Konstellation BAG 30. August 2017 - 7 AZR 524/15 - Rn. 40, BAGE 160, 117*). Das beklagte Land erlangte jedenfalls rechtzeitig iSd. § 17 TzBfG Kenntnis davon, dass die Klägerin die Unwirksamkeit der Befristung des Arbeitsverhältnisses auf den 16. Juli 2019 gerichtlich geltend macht. Das beklagte Land konnte seine weiteren Planungen darauf einstellen, so dass dem Zweck des § 17 Satz 1 TzBfG Genüge getan ist (*zum Normzweck der Klagefrist vgl. APS/Backhaus 6. Aufl. TzBfG § 17 Rn. 6 unter Bezugnahme auf die Gesetzesbegründung in BT-Drs. 13/4612 S. 13*).

2. Die Befristung des Arbeitsvertrags ist unwirksam. Sie ist nicht nach § 2 Abs. 1 iVm. Abs. 5 Satz 1 Nr. 2 WissZeitVG zulässig. Auf andere - dem Personalrat nicht mitgeteilte - Gründe kann sich das beklagte Land zur Rechtfertigung der Befristung nicht berufen. 20

a) Zwischen den Parteien ist im Ergebnis unstreitig, dass der zwischen ihnen bestehende befristete Arbeitsvertrag nicht - wie im „Arbeitsvertrag“ vom 22. Juni 2018 in § 1 Abs. 1 geregelt - nach § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 2 WissZeitVG für die Zeit vom 3. Juli 2018 bis zum 16. Juli 2019 verlängert werden konnte. 21

aa) Nach § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 2 WissZeitVG verlängert sich die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrags nach Abs. 1 im Einverständnis mit der Mitarbeiterin um Zeiten einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung. 22

bb) Danach kam eine Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrags nicht in Betracht. Zwar war die Klägerin vom Dekan der Fakultät vom 1. April 2015 bis 30. September 2016 mit der Vertretung des Amts einer Universitätsprofessorin für das Fach Biochemie beauftragt. Unabhängig von der zwischen den Parteien streitigen Frage, ob die Klägerin in diesem Zeitraum iSd. § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 2 23

WissZeitVG beurlaubt war, nahm die Tätigkeit der Klägerin unstreitig insgesamt 18 Monate in Anspruch. Diesen Zeitraum legten die Parteien nach § 1 Abs. 1 des „Arbeitsvertrags“ vom 27. Juli 2016 bereits der Befristung für die Zeit vom 1. Januar 2017 bis zum 2. Juli 2018 zugrunde. Die wissenschaftliche Tätigkeit der Klägerin vom 1. April 2015 bis 30. September 2016 ist insoweit „verbraucht“. Eine weitere Tätigkeit der Klägerin iSd. § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 2 WissZeitVG, die eine Verlängerung über den 2. Juli 2018 hinaus rechtfertigen könnte, ist weder vom beklagten Land behauptet noch sonst ersichtlich.

b) Auf andere Rechtfertigungsgründe als den des § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 2 WissZeitVG kann sich das beklagte Land nicht berufen. Insbesondere rechtfertigt entgegen der Ansicht des beklagten Landes die Ausübung des Amts der stellvertretenden dezentralen Gleichstellungsbeauftragten durch die Klägerin in der Zeit vom 13. September 2007 bis 30. September 2012 nicht die Befristung des Arbeitsvertrags für den streitgegenständlichen Zeitraum. 24

aa) Dabei kann im Ergebnis dahinstehen, ob sich die Befristung aufgrund der Freistellungserklärung des Dekans vom 8. März 2011 überhaupt nach § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 5 WissZeitVG hätte über den 2. Juli 2018 hinaus verlängern können. Das Landesarbeitsgericht hat insoweit in Einklang mit der Rechtsprechung des Senats zu § 2 Abs. 5 WissZeitVG in der bis zum 16. März 2016 geltenden Fassung angenommen, dass die Vorschrift nur dazu führe, dass das befristete Arbeitsverhältnis über das vereinbarte Fristende hinaus fortduert (vgl. BAG 23. Oktober 2019 - 7 AZR 7/18 - Rn. 42 ff., BAGE 168, 218). Die in § 2 Abs. 5 Satz 1 WissZeitVG vorgesehene Verlängerung vollzieht sich daher kraft Gesetzes (nur) im unmittelbaren Anschluss an die vertraglich vereinbarte Laufzeit des Vertrags, während welcher der Verlängerungsgrund eingetreten ist. Satz 2 des § 2 Abs. 5 WissZeitVG regelte in seiner bis zum 16. März 2016 geltenden Fassung, dass eine Verlängerung nach Satz 1 nicht auf die nach Abs. 1 zulässige Befristungsdauer angerechnet wird. Die entsprechende Regelung, die sich in der seit dem 17. März 2016 geltenden Fassung (vgl. BGBl. I S. 442) in § 2 Abs. 5 Satz 3 WissZeitVG findet, bestimmt allerdings nunmehr, dass Zeiten nach Satz 1 Nr. 1 bis 6 in dem Umfang, in dem sie zu einer Verlängerung eines befristeten 25

Arbeitsvertrags führen können, nicht auf die nach Abs. 1 zulässige Befristungsdauer angerechnet werden. Der neue Wortlaut des Gesetzes könnte dafür sprechen, dass es nicht mehr auf eine tatsächliche Verlängerung ankommt, sondern allein darauf, dass die Zeiten an sich geeignet sind, zu einer Verlängerung zu führen. Solche Zeiten wären dann bei einer (weiteren) Befristung des Arbeitsverhältnisses nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG abweichend von § 2 Abs. 3 WissZeitVG nicht auf die zulässige Befristungsdauer anzurechnen. Ausweislich der Gesetzesmaterialien beabsichtigte der Gesetzgeber die Schließung einer Regelungslücke, indem mit der Neufassung des Gesetzes klargestellt werde, dass sich eine Unterbrechung der wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung iSd. Satz 1 „auch im Falle eines Arbeitsplatzwechsels nach der Unterbrechungszeit nicht nachteilig auf den Befristungsrahmen auswirkt“ (BT-Drs. 18/6489 S. 13; vgl. dazu NK-GA/Boemke 2. Aufl. WissZeitVG § 2 Rn. 69; APS/Schmidt 6. Aufl. WissZeitVG § 2 Rn. 85; Nomos-BR/Joussen 2. Aufl. WissZeitVG § 2 Rn. 23). Die Frage, ob der Gesetzgeber mit der Änderung des § 2 Abs. 5 WissZeitVG auch in Fällen wie dem vorliegenden, in denen es zu keinem Arbeitsplatzwechsel kommt, die Möglichkeit schaffen wollte, Zeiten iSd. Satz 1 Nr. 1 bis 6 nicht nur für eine unmittelbare Verlängerung nutzen zu können, sondern diese Zeiten stattdessen - ggf. Jahre später - im Rahmen einer Befristungsvereinbarung aufgrund von § 2 Abs. 1 WissZeitVG unangerechnet lassen zu können, bedarf hier keiner Entscheidung.

bb) Ebenso kann dahinstehen, ob die Klägerin iSd. § 2 Abs. 5 Satz 1 WissZeitVG wirksam ihr Einverständnis mit einer Verlängerung nach Satz 1 Nr. 5 erklärt hat, obwohl im „Arbeitsvertrag“ vom 22. Juni 2018 lediglich die Nr. 2 ausdrücklich genannt wird. 26

cc) Das beklagte Land kann sich schon deshalb nicht auf eine Freistellung der Klägerin als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte berufen, weil es die Zustimmung des Personalrats nach § 63 Abs. 1 Nr. 4 PersVG Brandenburg allein zu einer Befristung des Arbeitsverhältnisses eingeholt hat, die „weiterhin auf § 2 Abs. 1 WissZeitVG i.V.m. § 2 Abs. 5 Nr. 2 WissZeitVG (Verlängerung aufgrund der Inanspruchnahme von Sonderurlaub)“ beruhen sollte. 27

(1) Nach § 63 Abs. 1 Nr. 4 PersVG Brandenburg hat der Personalrat bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen mitzubestimmen. Der Landesgesetzgeber hat das Mitbestimmungsrecht des Personalrats auch auf die inhaltliche Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen erstreckt und damit die Vertragsfreiheit des Arbeitgebers beschränkt (*BAG 9. Juni 1999 - 7 AZR 170/98 - zu 2 a der Gründe, BAGE 92, 36; Seidel PersVG Brandenburg 7. Aufl. § 63 Rn. 4; Eylert/Keilhold/Eidtner Das Personalvertretungsrecht in Brandenburg Stand Januar 2023 § 63 PersVG Rn. 68; vgl. zur vergleichbaren Regelung des § 72 Abs. 1 Nr. 1 LPVG NW BAG 21. August 2019 - 7 AZR 563/17 - Rn. 46 mwN; vgl. zu § 65 Abs. 2 Nr. 4 NPersVG BAG 1. Juni 2022 - 7 AZR 232/21 - Rn. 12*). Die Zustimmung des Personalrats betrifft die ihm mitgeteilten Angaben zur Befristungsdauer und zum Befristungsgrund (*BAG 27. September 2000 - 7 AZR 412/99 - zu B I 3 der Gründe; Eylert/Keilhold/Eidtner Das Personalvertretungsrecht in Brandenburg Stand Januar 2023 § 63 PersVG Rn. 86a; vgl. BAG 21. August 2019 - 7 AZR 563/17 - Rn. 49 zu § 72 Abs. 1 Nr. 1 LPVG NW*). Der Arbeitgeber ist durch die typologisierende Bezeichnung des Befristungsgrunds auf diesen festgelegt. Damit ist gewährleistet, dass der Arbeitgeber den Befristungsgrund in einer etwaigen Auseinandersetzung mit dem Arbeitnehmer nicht gegen einen Befristungsgrund austauschen kann, zu dem der Personalrat seine Zustimmung nicht erteilt hat (*zu § 72 Abs. 1 Nr. 1 LPVG NW: BAG 21. August 2019 - 7 AZR 563/17 - Rn. 49; 14. Juni 2017 - 7 AZR 608/15 - Rn. 40; vgl. zu § 65 Abs. 2 Nr. 4 NPersVG BAG 1. Juni 2022 - 7 AZR 232/21 - Rn. 20*). Will der Arbeitgeber bei der Vertragsgestaltung mit dem einzustellenden Arbeitnehmer davon abweichen, bedarf es der erneuten Zustimmung des Personalrats nach vorheriger Einleitung des Mitbestimmungsverfahrens. Auf einen dem Personalrat nicht mitgeteilten Befristungsgrund kann der Arbeitgeber eine Befristung nicht stützen. Die einmal erteilte Zustimmung des Personalrats zu einer Befristung ist keine unabhängig von den Befristungsgründen erteilte Blankozustimmung (*BAG 27. September 2000 - 7 AZR 412/99 - zu B I 3 der Gründe; vgl. BAG 21. August 2019 - 7 AZR 563/17 - Rn. 49 zu § 72 Abs. 1 Nr. 1 LPVG NW*). Diese Grundsätze finden auch im Geltungsbereich des WissZeitVG Anwendung. Aus dem Zitiergebot nach § 2 Abs. 4 WissZeitVG ergibt sich nichts Gegenteiliges. Diese Vorschrift regelt nicht die An-

28

forderungen an eine ggf. erforderliche Beteiligung des Personalrats (*BAG 21. August 2019 - 7 AZR 563/17 - Rn. 49*).

(2) Danach kann das beklagte Land die Befristung nicht auf die (Teil-)Freistellung der Klägerin als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte stützen. Dem Personalrat wurde allein mitgeteilt, dass die Befristung auf der Inanspruchnahme von Sonderurlaub iSd. § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 2 WissZeitVG beruhen soll. Der Personalrat hat mit Schreiben vom 18. Juni 2018 dem Antrag des beklagten Landes auf befristete Weiterbeschäftigung der Klägerin ausdrücklich unter Benennung von „§ 2 Abs. 1 WissZeitVG i.V.m. § 2 Abs. 5 Nr. 2 WissZeitVG (Verlängerung aufgrund der Inanspruchnahme von Sonderurlaub)“ als „Befristungsgrundlage“ zugestimmt. 29

Dagegen kann das beklagte Land nicht einwenden, die Zustimmung des Personalrats sei nicht erforderlich gewesen. Der ua. bei Hochschulpersonal iSv. § 90 Abs. 6, Abs. 7 PersVG Brandenburg nach § 63 Abs. 2 PersVG Brandenburg erforderliche Antrag auf Beteiligung des Personalrats war unstreitig seit dem Jahr 2011 von der Klägerin als akademische Mitarbeiterin gestellt. Die Mitbestimmung des Personalrats war nicht entbehrlich, weil sich das Arbeitsverhältnis von Gesetzes wegen „automatisch“ verlängert hat. Zwar unterfällt eine kraft Gesetzes eintretende befristete Verlängerung nicht dem Mitbestimmungsrecht des Personalrats nach § 63 Abs. 1 Nr. 4 PersVG Brandenburg. Bei einer von Gesetzes wegen erfolgenden Verlängerung des befristeten Vertrags ist für eine Mitwirkung des Personalrats kein Raum (*vgl. zu § 90 Abs. 2 PersVG Brandenburg BAG 14. August 2002 - 7 AZR 372/01 - zu B II 2 b bb der Gründe*). Danach spricht einiges dafür, dass auch die bloße Verlängerung nach § 2 Abs. 5 Satz 1 WissZeitVG keine Handlung oder Entscheidung der Dienststelle bzw. des Arbeitgebers erfordert und deswegen keiner personalvertretungsrechtlichen Mitbestimmung bedarf (*vgl. VG Mainz 6. Dezember 2016 - 5 K 664/16.MZ - juris-Rn. 14; ErfK/Müller-Glöge 23. Aufl. WissZeitVG § 2 Rn. 17; HWK/Rennpferdt 10. Aufl. § 23 TzBfG Rn. 78; Eylert/Keilhold/Eidtner Das Personalvertretungsrecht in Brandenburg Stand Januar 2023 § 63 PersVG Rn. 85e; BeckOGK/Neumann/Wullenkord Stand 1. Juni 2023 WissZeitVG § 2 Rn. 91*). Die Frage 30

kann vorliegend jedoch unentschieden bleiben. Es handelt sich nicht um eine automatische, von Gesetzes wegen erfolgte Vertragsverlängerung. Entgegen der Ansicht des beklagten Landes haben die Parteien unter dem 22. Juni 2018 einen neuen, eigenständigen befristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat (*vgl. zur Mitbestimmung bei einem sog. Nachholervertrag Mandler Ordnung der Wissenschaft 4 (2014) S. 221, 234*). Unabhängig von der Frage, ob der als solcher bezeichnete Arbeitsvertrag individuell ausgehandelt oder von der Universitätsverwaltung iSd. § 310 Abs. 3 BGB vorformuliert wurde (*vgl. zu den unterschiedlichen revisionsrechtlichen Prüfungsmaßstäben BAG 26. Mai 2021 - 7 AZR 248/20 - Rn. 29*), hält das Auslegungsergebnis des Landesarbeitsgerichts jedenfalls auch einer uneingeschränkten Überprüfung stand. So folgt bereits aus dem klaren Wortlaut, nach dem zwischen dem beklagten Land und der Klägerin „folgender Arbeitsvertrag geschlossen“ wurde, dass der übereinstimmende Wille der Parteien auf den Abschluss eines - zehn Paragraphen umfassenden - Arbeitsvertrags gerichtet war. Es handelt sich auch der Sache nach nicht um eine bloße Verlängerung des bereits begründeten Arbeitsverhältnisses. Die Parteien haben mit § 3 Abs. 3 bis Abs. 5 und § 7 des Arbeitsvertrags vom 22. Juni 2018 Regelungen in den Vertrag aufgenommen, die keine Entsprechung im Arbeitsvertrag vom 24. Juli 2013 finden, und in § 2 Abs. 2 des Arbeitsvertrags vom 22. Juni 2018 eine neue Tätigkeitsbeschreibung in Bezug genommen, die nicht bereits Gegenstand des Arbeitsvertrags vom 24. Juli 2013 war.

III. Der ausdrücklich als Hilfsantrag formulierte allgemeine Feststellungsantrag fällt aufgrund der Stattgabe des Befristungskontrollantrags nicht zur Entscheidung an.

31

IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

32

Klose

Waskow

Hamacher

F. Siebens

Merten